CARTILHA

Mulheres
NA ODONTOLOGIA

Reconhecer, prevenir e enfrentar a violência nos espaços profissionais.

CRO SP
CONSELHO REGIONAL
DE ODONTOLOGIA
DE SÃO PAULO



CRO SP CONSELHO REGIONAL DE ODONTOLOGIA DE SÃO PAULO

É com grande satisfação que apresentamos:

A **Cartilha das Mulheres na Odontologia**, Documento-base institucional de 2026, da Comissão de Mulheres do Conselho Regional de Odontologia de São Paulo - CROSP.

Representatividade • Informação • Prevenção • Respeito• Transformação

"Reconhecer é romper a naturalização. Informar é ampliar possibilidades. Acolher é uma atitude humana. Orientar é mostrar caminhos. Prevenir é transformar cultura. Representar é ampliar vozes. Enfrentar a violência é um compromisso coletivo."

"Uma Odontologia sem violência não é um privilégio só para as mulheres.
É um compromisso com a ética, a dignidade e o futuro da profissão."

"Por uma Odontologia pautada pela dignidade, pelo respeito
e pela segurança de todos os profissionais"

Expediente

Conselheiros CROSP
(GESTÃO 2026-2027)

Presidente
Karina Monney Peixoto Ferrão de Azevedo

Conselheira Secretária - Gestora da Comissão
Roberta Suely Siqueira da Silva Spinosa

Marco Antonio Manfredini (Tesoureiro)
Roberto Shigueru Matsuda (Presidente Comissão de Ética)
Fernando Fialho Versignassi (Presidente da Comissão de Tomada de Contas)
João Augusto Sant'Anna
José Carlos Pettorossi Imparato
Maurício Rebello Moreira Querido
Rafaela Maiolo Garmes
Thiago Antunes Cavalca Reis Lobo

Diretoria de Comunicação Institucional
Thiago Nascimento

Direção de Arte
Vinícius Santos Pereira
Maria Luiza Pereira Souza

Comissão de Mulheres do CROSP

Presidente
Paula Cristina Machado

Secretária
Erika Sayuri Murakami

Membros
Elizabeth Gomes da Silva
Fabiana Quaglio
Maria Valéria Davini Akkaoui
Rada El Achkar
Silvia Loge Sorroche Berlinck
Tatiana Ribeiro de Campos Mello
Tayna Bruna Leite
Wania Regina Trinca

SUMÁRIO

5 Apresentação

7 A realidade da mulher na odontologia

8 Entendendo a violência

10 Como reconhecer os sinais

12 Violência na formação acadêmica

14 Violência nos ambientes profissionais

16 Quando uma colega compartilha uma situação de violência

18 Reconheci uma situação de violência. e agora?

19 Rede de informação, proteção e apoio

20 Aspectos legais

22 Saúde emocional e reconstrução

24 Prevenção: construindo ambientes profissionais mais seguros

26 O papel da comissão de mulheres do crosp

28 Guia rápido

31 Referências

33 Encerramento

1. APRESENTAÇÃO

Mensagem Institucional

A presença feminina é parte fundamental da história e do presente da Odontologia. Ao mesmo tempo, mulheres que atuam na profissão podem vivenciar situações de violência, assédio, discriminação, constrangimento, abuso de poder e desigualdade em ambientes profissionais e acadêmicos.

Esta cartilha nasce como instrumento de informação, conscientização e prevenção. Seu propósito é contribuir para que comportamentos inadequados sejam reconhecidos, para que as mulheres conheçam caminhos possíveis e para que a Odontologia fortaleça uma cultura baseada em dignidade, ética e respeito.

Objetivo

Orientar mulheres que atuam nos diferentes espaços da Odontologia sobre como reconhecer sinais e situações de violência, compreender seus diferentes contextos, conhecer canais competentes e contribuir para ambientes profissionais mais seguros.

A quem se destina

A cartilha traz orientações para todos os profissionais, independentemente do gênero.

Por que falar sobre violência dentro da Odontologia

A violência não acontece apenas no ambiente doméstico e nem sempre é física. Pode aparecer nas relações de trabalho, na formação acadêmica, nas relações hierárquicas, em eventos científicos e nos ambientes digitais. Falar sobre o tema ajuda a romper a naturalização de condutas que ferem dignidade, autonomia e segurança.

Romper o silêncio começa pelo reconhecimento

RECONHECER • INFORMAR • PREVENIR • ORIENTAR • FORTALECER

Reconhecer não significa investigar. Significa perceber que determinada situação merece atenção e conhecer os caminhos adequados para lidar com ela.

O que esta cartilha faz — e o que não faz

Este material tem caráter educativo, preventivo e orientativo. Não substitui atendimento policial, jurídico, médico, psicológico ou social. O CROSP e sua Comissão de Mulheres atuam dentro de suas competências legais e institucionais.

2. A REALIDADE DA MULHER NA ODONTOLOGIA

As mulheres ocupam posição de grande relevância na Odontologia brasileira e representam parcela expressiva da profissão, mais de 70% dos profissionais da odontologia são mulheres. A presença numérica, entretanto, não elimina desigualdades de oportunidade, reconhecimento, liderança, remuneração, autoria científica ou exposição a situações de assédio e discriminação.

A trajetória profissional feminina pode ser atravessada por desafios relacionados a gênero, maternidade, responsabilidades de cuidado, acesso a espaços decisórios, credibilidade profissional e conciliação entre vida pessoal e carreira.

Representatividade não é apenas presença.

É importante observar não somente quantas mulheres estão na profissão, mas também quem ocupa posições de liderança, quem participa das decisões, quem recebe reconhecimento, quem tem acesso às oportunidades e quem recebe crédito pelo conhecimento produzido.

Mulheres diversas, experiências diferentes

Não existe uma única experiência de ser mulher na Odontologia. Raça, idade, presença ou não de deficiência, condição socioeconômica, maternidade, orientação sexual e outras características podem se combinar e produzir diferentes barreiras ou formas de discriminação. Estas características são camadas de marcadores sociais.

Ser maioria numérica não significa estar livre de desigualdades.

Dar visibilidade a essas experiências não diminui as conquistas femininas na profissão. Ao contrário: permite avançar da presença para a participação, da participação para a liderança e da liderança para a transformação institucional.

3. ENTENDENDO A VIOLÊNCIA

Violência é um fenômeno complexo e pode assumir diferentes formas. Nem sempre deixa marcas visíveis. Pode atingir o corpo, a saúde emocional, a dignidade, a autonomia, o patrimônio, a trajetória profissional e as relações sociais.

- **Violência física:** envolve condutas que atingem a integridade ou a saúde corporal, como agressões, empurrões, lesões ou outras formas de força física.

- **Violência psicológica:** pode envolver intimidação, ameaça, humilhação, manipulação, controle, isolamento, desqualificação e outras condutas capazes de produzir sofrimento emocional ou restringir autonomia.

- **Violência moral:** pode envolver ofensas à honra e à reputação, incluindo situações que, conforme o caso, podem ter repercussão jurídica.

- **Violência sexual:** abrange condutas de natureza sexual praticadas sem consentimento ou mediante constrangimento. Comentários, abordagens, contatos e imposições sexuais devem ser analisados conforme o contexto e a legislação aplicável.

- **Violência patrimonial e econômica:** pode envolver retenção, subtração ou destruição de bens, documentos, instrumentos de trabalho ou recursos. No contexto profissional, controles econômicos abusivos também podem limitar autonomia e trajetória.

- **Violência institucional:** pode ocorrer quando práticas, estruturas ou respostas institucionais produzem constrangimento, discriminação, silenciamento ou barreiras indevidas. A análise exige atenção às normas e competências de cada instituição.

- **Violência digital:** ameaças, perseguição, exposição indevida, perfis falsos, monitoramento e mensagens reiteradas podem ocorrer por meios digitais e, conforme os fatos, ter repercussões jurídicas.

- **Violência intelectual e apagamento profissional:** apropriação de ideias, omissão indevida de autoria, retirada de crédito e desqualificação sistemática de contribuições podem produzir apagamento profissional. Nesta cartilha, **"violência intelectual" é expressão educativa, e não categoria jurídica autônoma.**

- **Violência Vicária:** quando o agressor faz uso de pessoas próximas para causar dor como filhos, familiares e até pets.

- **Stalking:** ocorre quando há repetição de comportamentos que causam medo, constragimento ou afetam a liberdade de alguém.

> **Reconhecer não significa investigar.**
> **Reconhecer significa perceber**
> **que algo merece atenção.**

4. COMO RECONHECER OS SINAIS

Reconhecer uma situação de violência nem sempre é simples. Algumas manifestações são evidentes; outras podem surgir gradualmente e ser confundidas com conflitos, brincadeiras, cobranças ou relações hierárquicas. Todo sinal que tras desconforto, isolado ou como repetição e mudanças importantes merecem atenção.

Sinais emocionais e comportamentais

- Medo, insegurança, ansiedade, tristeza, irritabilidade, vergonha ou culpa;
- Queda da autoconfiança e dificuldade de concentração;
- Receio de falar sobre determinadas pessoas ou situações;
- Mudanças importantes no comportamento habitual.

Sinais no ambiente profissional

- Humilhações públicas e críticas sistematicamente depreciativas;
- Isolamento ou exclusão injustificada de oportunidades;
- Ameaças profissionais, retaliações e controle;
- Comentários sexistas ou sexualizados e contatos físicos indesejados;
- Mensagens insistentes, exposição digital ou perseguição;
- Apropriação sistemática de ideias, projetos ou resultados.

Assédio moral: atenção ao contexto

Nem todo conflito, cobrança ou crítica caracteriza assédio. Muitas definições institucionais destacam condutas abusivas, humilhantes ou constrangedoras e sua repetição ou sistematização. Uma conduta isolada grave, contudo, pode configurar outra infração e não deve ser naturalizada.

Assédio e violência sexual

Comentários, insinuações, convites insistentes, mensagens de conteúdo sexual e contato físico não consentido podem ultrapassar limites profissionais. A caracterização jurídica depende dos fatos e dos elementos previstos em lei.

Perseguição e ambiente digital

Mensagens repetidas e indesejadas, monitoramento, perfis falsos, comparecimento não solicitado, invasão de privacidade e ameaças podem merecer atenção, especialmente quando reiterados.

Reconhecer não é investigar

Ao perceber sinais em uma colega, não cabe iniciar investigação informal, confrontar pessoas ou pressionar por detalhes. Uma abordagem respeitosa pode orientar a busca de ajuda, uma vez que em situação de violência, a vítima pode não identificar corretamente que está nela.

5. VIOLÊNCIA NA FORMAÇÃO ACADÊMICA

A formação acadêmica deve ser espaço de aprendizagem, desenvolvimento e respeito. Entretanto, violência como discriminação, abuso de poder e assédio podem ocorrer na graduação, clínicas-escola, estágios, especializações, cursos de aperfeiçoamento e pós-graduação.

> **Nenhuma posição acadêmica ou científica autoriza humilhação, intimidação, discriminação ou violência**.

Uso abusivo da posição hierárquica

A relação acadêmica envolve avaliação e supervisão legítimas. O problema surge quando a posição é utilizada para intimidar, constranger, obter vantagens pessoais ou ameaçar notas, bolsas, estágios, pesquisas, publicações, autoria ou oportunidades.

Humilhação pública

Correção técnica e exigência acadêmica podem existir sem ridicularização, exposição ou desqualificação da estudante. Ensinar não exige humilhar.

Assédio nas relações acadêmicas

Mensagens inadequadas, convites insistentes, comentários sexualizados, contatos físicos indesejados e condicionamento de oportunidades a relações pessoais ou sexuais merecem atenção, especialmente diante de assimetrias de poder.

Discriminação, retaliação e outras formas

- Tratamento desfavorável relacionado ao gênero; retaliações após discordância, imposição de limites ou relato;
- Machismo e estereótipos;
- Racismo, capacitismo;
- Apropriação de ideias, conflitos de autoria e apagamento profissional.

Instituições de ensino têm papel essencial na construção de culturas de ética, integridade científica, respeito e prevenção de assédio e discriminação.

6. VIOLÊNCIA NOS AMBIENTES PROFISSIONAIS

A Odontologia é exercida em consultórios, clínicas, hospitais, serviços públicos, universidades, empresas, laboratórios e eventos. As relações jurídicas e institucionais variam, por isso não existe uma única resposta para todas as situações.

A violência pode vir de diferentes relações

- Superiores, colegas, subordinados ou sócios;
- Pacientes e acompanhantes;
- Professores, coordenadores e parceiros profissionais;
- Fornecedores e contatos digitais.

Pacientes ou acompanhantes

A relação profissional-paciente exige respeito. Comentários sexualizados, toques inadequados, ameaças, agressões, perseguição, intimidação ou contatos insistentes não são autorizados pela proximidade própria do atendimento.

Colegas e relações hierárquicas

Humilhação, isolamento, ameaças, comentários discriminatórios, sexualização, retaliação, boatos, sabotagem e apropriação de resultados podem ocorrer em diferentes configurações de trabalho.

Congressos e eventos

Viagens, cursos, congressos e confraternizações vinculadas à atividade profissional continuam sujeitos a limites de respeito e responsabilidade.

Violência digital e retaliação

Mensagens insistentes, ameaças, perfis falsos, monitoramento e invasão reiterada da privacidade podem ultrapassar mero incômodo. O medo de perder emprego, pacientes, bolsas ou reputação pode dificultar o relato e precisa ser considerado pelas instituições.

Cada ambiente possui regras próprias

Questões éticas, administrativas, trabalhistas, acadêmicas, civis e criminais podem demandar canais diferentes. As competências podem ser complementares.

7. QUANDO UMA COLEGA COMPARTILHA UMA SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA

Contar uma experiência de violência pode ser difícil. Acolher, neste capítulo, significa uma atitude humana de escuta e respeito entre pessoas, e não assumir responsabilidade por investigar, tratar ou substituir órgãos competentes.

Como receber o relato

- Escute com atenção e no ritmo da mulher;
- Considere o relato com seriedade;
- Não culpabilize nem minimize;
- Não transforme a conversa em investigação;
- Respeite autonomia, tempo e privacidade;
- Pergunte: "Como posso ajudar você neste momento?"

A.C.O.L.H.E.R. — ferramenta educativa

A - Acolher com respeito
C - Considerar o relato com seriedade
O - Ouvir sem julgar
L - Localizar caminhos
H - Humanizar
E - Esclarecer caminhos e canais competentes
R - Respeitar autonomia, tempo e privacidade

O A.C.O.L.H.E.R. é uma proposta didática desta cartilha, inspirada em princípios de escuta, autonomia, segurança e apoio. Não constitui protocolo oficial da OMS nem procedimento investigativo ou assistencial do CROSP.

Se houver risco imediato

Priorize a segurança e os serviços competentes. Não confronte o agressor se isso puder aumentar o risco.

> **Acolher é ouvir. Informar é ampliar possibilidades. Orientar é mostrar caminhos. Investigar e responsabilizar cabem às instâncias competentes.**

8. RECONHECI UMA SITUAÇÃO DE VIOLÊNCIA. E AGORA?

Não existe um único caminho aplicável a todas as situações. Uma ocorrência pode envolver dimensões éticas, administrativas, trabalhistas, acadêmicas, civis ou criminais.

Primeiro: existe risco imediato?

Quando houver violência em curso ou risco imediato, a prioridade é a segurança. Procure local seguro quando possível e acione os serviços competentes. O número da **emergência policial é 190.**

Fluxo de orientação

RECONHECER - AVALIAR A URGÊNCIA - INFORMAR - IDENTIFICAR O CANAL COMPETENTE - REGISTRAR QUANDO APROPRIADO - BUSCAR PROTEÇÃO OU PROVIDÊNCIAS

Registrar quando apropriado

- Mensagens, e-mails, fotografias e documentos;
- Datas, horários e locais;
- Nomes de possíveis testemunhas;
- Links, publicações e comunicações institucionais.

O registro deve ser feito sem colocar a mulher em risco. Não é preciso saber o nome jurídico da violência para buscar orientação; relatar fatos concretos é mais importante do que tentar fazer o enquadramento previamente.

Quando envolve a Odontologia

O CROSP Acolhe é canal institucional específico para relatos de assédio, discriminação, violência, abuso e constrangimento relacionados ao contexto odontológico, dentro das atribuições do Conselho. Não substitui Polícia, emergência ou medidas judiciais.

9. REDE DE INFORMAÇÃO, PROTEÇÃO E APOIO

Nenhuma instituição responde sozinha a todas as necessidades relacionadas à violência. A rede pode envolver pessoas de confiança, serviços públicos, saúde, segurança, Justiça, instituições de ensino e canais profissionais.

Pessoas de confiança

Familiares, amigas e colegas podem oferecer companhia, escuta e apoio prático, respeitando autonomia e privacidade.

Ligue 180

Serviço público gratuito de orientação, informação, localização da rede de atendimento e registro de denúncias. Funciona 24 horas por dia e, é sigiloso.

Emergência

Quando houver risco imediato que demande intervenção policial:
Polícia Militar — 190.

Outros caminhos

- Delegacias e unidades especializadas de atendimento à mulher;
- Ministério Público e, em matéria trabalhista, Ministério Público do Trabalho;
- Defensoria Pública;
- Serviços de saúde e assistência;
- Instituições de ensino;
- CROSP Acolhe e canais específicos do CROSP.

180 - informação, orientação e denúncia. | 190 - emergência policial.

10. ASPECTOS LEGAIS

Este capítulo tem caráter informativo e educativo e não substitui orientação jurídica individualizada. A caracterização jurídica depende dos fatos e da legislação aplicável.

Lei Maria da Penha

A Lei nº 11.340/2006 criou mecanismos para prevenir e enfrentar a violência doméstica e familiar contra a mulher. Nem toda violência no trabalho é automaticamente enquadrada nessa lei; sua aplicação depende dos requisitos legais.

Formas de violência doméstica e familiar

- Física;
- Psicológica;
- Sexual;
- Patrimonial;
- Moral;
- Vicária, conforme atualização legislativa.

Condutas com possíveis repercussões penais

- Assédio sexual, nos elementos específicos do art. 216-A do Código Penal;
- Importunação sexual;
- Ameaça;
- Perseguição (stalking);
- Lesão corporal e crimes contra a honra, conforme os fatos.

Assédio moral e discriminação

Conflitos e cobranças legítimas não são automaticamente assédio. A avaliação considera fatos, contexto, frequência, forma e normas aplicáveis. Discriminações podem ter diferentes enquadramentos jurídicos conforme o motivo e a conduta.

Notificação compulsória — mulher como paciente

A Lei nº 10.778/2003 estabelece notificação compulsória dos casos em que houver indícios ou confirmação de violência contra mulher atendida em serviços de saúde públicos ou privados. A Lei nº 13.931/2019 alterou essa legislação e prevê comunicação à autoridade policial no prazo legal nas situações abrangidas.

Notificação compulsória em saúde ≠ denúncia feita pela mulher.
Relato ao CROSP ≠ comunicação à autoridade policial.

Sigilo e prontuário

O sigilo é princípio essencial, observadas as hipóteses legais e éticas de comunicação. Registros clínicos devem ser objetivos, tecnicamente pertinentes e respeitar normas profissionais e de proteção de dados, uma vez que podem auxiliar no processo jurídico.

Limites da competência do CROSP

O CROSP é autarquia federal com atribuições relacionadas à supervisão da ética profissional e à fiscalização do exercício da Odontologia. Não substitui Polícia, Ministério Público, Judiciário, Defensoria, serviços de saúde, atendimento psicológico ou assistência social.

11. SAÚDE EMOCIONAL E RECONSTRUÇÃO

Uma situação de violência pode repercutir na autoestima, confiança, desempenho profissional, sono, concentração, relações e sensação de segurança. Cada pessoa reage de maneira diferente e não existe uma única forma correta de sentir ou reconstruir a trajetória.

> **Respeitar o próprio tempo também faz parte do processo de reconstrução.**

A responsabilidade não é de quem vivenciou a violência

A responsabilidade pela conduta violenta pertence a quem a pratica. Nenhuma roupa, comportamento, decisão profissional, silêncio anterior ou demora em procurar ajuda justifica violência.

Reconstruindo autoestima e trajetória

Reconstruir pode significar recuperar gradualmente a percepção do próprio valor, competências, limites e projetos. Pequenas conquistas também importam.

Psicoterapia e outros recursos

A psicoterapia pode ser um recurso importante mas não é uma obrigação universal. A necessidade de acompanhamento deve ser avaliada individualmente.

Reconstrução profissional

RECONHECER - PLANEJAR - AGIR - CONECTAR - CRESCER

Meu plano de reconstrução

- Como estou hoje?
- O que preciso cuidar em mim neste momento?
- Quem pode caminhar comigo?
- Qual pode ser meu próximo passo?

12. PREVENÇÃO: CONSTRUINDO AMBIENTES PROFISSIONAIS MAIS SEGUROS

Prevenir a violência não significa apenas ensinar mulheres a evitar situações de risco. A prevenção precisa alcançar comportamentos, relações interpessoais e profissionais, lideranças, culturas profissionais e instituições.

Informação e formação

Educação sobre violência, assédio, discriminação, ética, limites profissionais e direitos contribui para reconhecimento precoce e prevenção.

Lideranças fazem diferença

Gestores, coordenadores, professores e responsáveis técnicos ajudam a construir a cultura do ambiente. Normalizar humilhação, sexismo ou abuso transmite tolerância; estabelecer limites claros transmite responsabilidade.

Regras claras e prevenção de retaliações

Políticas sobre respeito, assédio, discriminação, confidencialidade, conflito de interesses, canais de relato e retaliação reduzem ambiguidades e orientam respostas.

Ambientes digitais, congressos e eventos

A vida profissional on-line e os eventos científicos também exigem limites, proteção de dados, códigos de conduta e procedimentos para situações inadequadas.

Homens também fazem parte da transformação

Uma Odontologia mais segura não é responsabilidade exclusiva das mulheres. Homens também têm papel em não naturalizar comportamentos discriminatórios, respeitar limites e participar de ações preventivas.

> **Enfrentar a violência contra as mulheres é uma responsabilidade coletiva.**

13. O PAPEL DA COMISSÃO DE MULHERES DO CROSP

A Comissão de Mulheres do CROSP é espaço institucional voltado à valorização, representatividade, informação e construção de ações que contribuam para uma Odontologia mais respeitosa, segura e equitativa.

Cinco pilares

MISSÃO - Representar, valorizar e fortalecer
Ampliar presença, voz, reconhecimento, informação, consciência e oportunidades.

COMPROMISSO - Transformar respeito em prática
Contribuir para que violência, assédio e discriminação não sejam naturalizados.

AÇÕES - Educação, conscientização e articulação
Campanhas, palestras, encontros, materiais, debates e propostas institucionais.

ORIENTAÇÃO - Informação para ampliar possibilidades
Dar visibilidade aos canais existentes, respeitando as competências do CROSP.

TRANSFORMAÇÃO - Construir uma cultura profissional mais segura
Transformar experiências em conhecimento, prevenção e aprimoramento institucional.

Uma Comissão para mulheres diversas

Cirurgiãs-dentistas, técnicas, auxiliares, professoras, pesquisadoras, gestoras, empreendedoras, estudantes e demais mulheres possuem histórias e condições diferentes. Reconhecer essas diferenças amplia a capacidade de representá-las.

Representatividade também é liderança

A participação feminina deve considerar quem lidera, decide, é ouvido, recebe oportunidades, reconhecimento e crédito pelo conhecimento produzido.

O que cabe à Comissão

Representatividade, educação, conscientização, prevenção, informação, orientação institucional, articulação, proposição de ações e fortalecimento das mulheres na profissão.

> **Não basta abrir portas para as mulheres na Odontologia. Precisamos contribuir para que elas possam atravessá-las, permanecer, participar, liderar e exercer sua profissão com dignidade, segurança, respeito e igualdade de oportunidades.**

14. GUIA RÁPIDO - RECONHECI UMA SITUAÇÃO. O QUE FAÇO?

1. Pare e identifique a situação

- O que aconteceu?
- Houve ameaça, intimidação, discriminação, contato indesejado ou retaliação?
- Existe relação de poder? Estou em risco?

2. Existe risco imediato?

- SIM - priorize segurança, procure local seguro quando possível e acione 190 em emergência policial.
- NÃO - prossiga para registro, informação e identificação do canal adequado.

3. Registre quando seguro e pertinente

- Datas, horários, locais e descrição objetiva;
- Mensagens, e-mails, fotografias, documentos, links e publicações;
- Possíveis testemunhas e comunicações institucionais.

4. Identifique o contexto e o canal

- Trabalho - canais internos/trabalhistas/jurídicos, conforme o caso;
- Universidade - ouvidoria, corregedoria, ética ou coordenação, além de canais externos cabíveis;
- Odontologia - CROSP Acolhe e, se pertinente, canal ético/fiscalizatório;
- Possível crime autoridade policial;
- Violência doméstica/familiar - rede especializada e Ligue 180.

Mas sempre, independentemente do local e da presença desses canais internos, faz-se necessário a realização do boletim de ocorrência. Essa é a principal medida legal.

5. Se uma colega contar para você

A.C.O.L.H.E.R.: Acolher • Considerar • Ouvir • Localizar • Humanizar • Esclarecer • Respeitar

Cinco coisas para lembrar

- Reconhecer não é investigar.
- Acolher não é assumir o caso.
- Informar não é decidir pela mulher.
- Cada instituição possui competências próprias.

"Em situação de risco, a segurança vem primeiro."

ONDE BUSCAR INFORMAÇÃO, PROTEÇÃO E DENUNCIAR

- **Emergência - Polícia Militar:** 190 - quando a violência estiver acontecendo ou houver risco imediato que demande intervenção policial.

- **Central de Atendimento à Mulher:** 180 - Serviço público federal gratuito, disponível 24 horas por dia, para orientação sobre direitos, informação sobre serviços e registro de denúncias. WhatsApp: (61) 9610-0180. E-mail: central180@mulheres.gov.br.

- **Autoridade policial:** Possíveis crimes podem ser comunicados à Polícia Civil, em Delegacias de Defesa/Atendimento à Mulher, quando disponíveis, ou outra unidade competente.

- **Ministério Público e Defensoria:** O Ministério Público atua nas matérias de sua competência; questões trabalhistas podem envolver o Ministério Público do Trabalho. A Defensoria Pública presta assistência jurídica conforme critérios legais.

- **Ministério da Saúde:** Secretaria de atenção primária a Saúde. Departamento de Estratégias e Políticas de Saúde Comunitária.

- **Serviços de saúde:** Procure atendimento quando houver necessidade de cuidado físico ou emocional. **Urgência médica: SAMU - 192.**

- **Rede especializada:** Pode incluir Centros de Referência de Atendimento à Mulher, Casa da Mulher Brasileira, serviços de assistência, saúde e proteção. O Ligue 180 pode localizar serviços disponíveis.

- **CROSP Acolhe:** Canal de Acolhimento, Orientação e Notificação de Assédio, Discriminação e Violência no Exercício da Odontologia. Não substitui Polícia, emergência, Judiciário, atendimento médico/psicológico ou assistência jurídica/social.

Acesse o canal através do QR code:

Vale reforçar:

190 - Emergência policial | 192 - SAMU | 180 - Informação, orientação e denúncia de violência contra a mulher | CROSP Acolhe - situações no contexto da Odontologia

15. REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Código Penal.

BRASIL. **Lei nº 5.081, de 24 de agosto de 1966**. Regula o exercício da Odontologia.

BRASIL. **Lei nº 10.778, de 24 de novembro de 2003**. Notificação compulsória de violência contra a mulher atendida em serviços de saúde.

BRASIL. **Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006**. Lei Maria da Penha.

BRASIL. **Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018**. Alterações relativas aos crimes contra a dignidade sexual.

BRASIL. **Lei nº 13.931, de 10 de dezembro de 2019**. Altera a Lei nº 10.778/2003.

BRASIL. **Lei nº 14.132, de 31 de março de 2021**.
Tipifica o crime de perseguição.

BRASIL. **Lei nº 14.540, de 3 de abril de 2023**. Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual.

BRASIL. **Lei nº15.384, de 9 de abril de 2026**. Sancionada pelo governo federal, altera a Lei Maria da Penha, o Código Penal e a Lei de Crimes Hediondos para reconhecer a violência vicária e e criar o crime de vicaricídio.

CONSELHO FEDERAL DE ODONTOLOGIA. **Código de Ética Odontológica**.

CONSELHO REGIONAL DE ODONTOLOGIA DE SÃO PAULO. **CROSP Acolhe — Canal de Acolhimento, Orientação e Notificação de Assédio, Discriminação e Violência no Exercício da Odontologia**.

BRASIL. Ministério da Saúde. **A equipe de Saúde Bucal e o enfrentamento das violências**.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de atenção primária à Saúde. Departamento de Estratégias e Políticas de Saúde Comunitária.

BRASIL. Ministério das Mulheres. **Central de Atendimento à Mulher - Ligue 180**.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação**.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. **Caring for women subjected to violence: a WHO curriculum for training health-care providers**. Revised edition. Geneva: WHO, 2021.

Nota sobre atualização

Legislação, canais de atendimento, serviços públicos e procedimentos institucionais podem sofrer alterações. Recomenda-se indicar data da edição, número da versão, data da última atualização e QR Codes para páginas oficiais. Antes de cada nova edição, revisar os capítulos jurídicos e os canais apresentados.

ENCERRAMENTO
RECONHECER PARA TRANSFORMAR

A violência nem sempre começa com uma agressão evidente. Começar com uma palavra que humilha, uma aproximação que ultrapassa limites, uma oportunidade retirada como punição, uma ameaça disfarçada, uma piada repetida, a desqualificação da competência, o medo de falar ou o silêncio.

Por isso, esta cartilha começa pelo reconhecimento. Aquilo que não reconhecemos pode ser naturalizado - e aquilo que naturalizamos tende a permanecer.

Informação também é prevenção

Esta cartilha não foi construída para produzir medo. Foi construída para produzir consciência: conhecer limites, reconhecer sinais, compreender direitos, saber onde procurar informação e contribuir para que comportamentos inadequados deixem de ser tratados como normais.

Uma mudança coletiva

Enfrentar a violência contra as mulheres envolve profissionais, estudantes, professores, gestores, lideranças, instituições, entidades representativas, homens e mulheres. Cada pessoa contribui para a cultura do ambiente em que trabalha.

Para as mulheres que constroem a Odontologia

Às cirurgiãs-dentistas, técnicas e auxiliares, professoras, pesquisadoras, estudantes, gestoras, empreendedoras, secretárias, recepcionistas, profissionais administrativas, às que estão começando, às que construíram décadas de história, às que lideram e às que ainda procuram seu espaço: que esta publicação ajude a transformar silêncio em informação, informação em consciência, consciência em prevenção e prevenção em ambientes mais seguros e respeitosos.